Rapport sur le C3P : décryptage

La Loi du 20 janvier 2014 a instauré la mise en place du Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité, dit C3P. C'est une mesure de justice sociale, acquise par la CFDT, pour les salariés dont l'espérance de vie est impactée du fait de leur exposition à un travail pénible.

Dès la parution des décrets ainsi que la circulaire d'instruction du C3P, les organisations patronales se sont mobilisées afin de faire en sorte que le C3P ne s'applique pas. Les arguments mis en avant par le patronat sont la complexité de mise en œuvre et son caractère opposable juridiquement.

Ce lobbying a eu pour effet de retarder la mission de Michel De Virville qui consistait à accompagner les branches pour préparer l'utilisation et la sécurisation juridique de mode d'emploi de branches.

A cette mission s'est rajoutée celle de Mrs Christophe Sirugue et Gérard Huot dont les objectifs étaient de simplifier le dispositif, d'assurer la sécurité juridique, d'assurer l'articulation avec les actions de prévention des entreprises ainsi que de porter une attention toute particulière auprès des très petites et moyennes entreprises.

Les deux missions viennent de rendre leur rapport au Premier Ministre, en présence de Marisol Tourraine et François Rebsamen. La présente circulaire a pour objet de vous faire une présentation des points majeurs qui se déclinent en trois grandes approches :

- La prévention ;
- La sécurisation juridique du dispositif
- Simplification du dispositif.

I- LA PREVENTION

Constats de la mission

Le rapport soulève le problème que le Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER) est moins utilisé dans les établissements de moins de 20 salariés que dans les grands établissements, et dans la fonction publique qui bénéficie de services RH organisés. Les employeurs des petites entreprises estiment que mettre en place et tenir à jour le DUER est générateur d'une charge de travail considérable.
Pourtant, le DUER impulse une vraie prise en compte de la prévention dès lors qu'il est mis en place dans une entreprise. Il est nécessaire d'aborder la pénibilité directement à la source, c'est-à-dire en évaluant les postes ou les activités. Par exemple : tableau croisant les postes/activités avec les facteurs de pénibilité, chacun d'entre eux devant renseigner si le poste est au-dessus des seuils et durées d'exposition ou au-dessous. L'employeur aurait donc à remplir ce tableau en précisant « exposé », « non exposé mais prévention à mettre en place » ou « non exposé et aucun problème de prévention ». De plus, le rapport préconise de faire évoluer le DUER en y intégrant un « volet pénibilité ».
Mettre en place un « volet pénibilité » au sein du DUER nécessite que cela soit en synergie avec ce qui se fera au niveau des accords de branche étendus ou des référentiels homologués.

Le rapport propose des aides financières pour encourager les petites et moyennes entreprises, à mettre en place le « volet pénibilité » du DUER.
Le financement de ces aides pourrait être assuré :

- Soit par le fond de financement du compte pénibilité (en lui rajoutant une nouvelle mission) ;
- Soit sur les fonds accordant déjà des aides à la prévention (fond d'amélioration des conditions de travail, aides de la commission accidents du travail-maladies professionnelles).

Ces aides financières seraient soumises à certains calibrages :

- Etre ciblées sur des très petites entreprises ayant réellement fait un effort de diagnostic et d'investissement dans la prévention ;

- Etre faciles à acquérir en termes de formalités administratives. Elles pourraient éventuellement prendre la forme d'un contrat d'objectif. La piste d'une exonération de cotisation additionnelle pourrait être également examinée.

Le rapport mentionne que la piste d'un bonus-malus nécessite une expertise dans un souci d'équilibre des comptes.

Les rapporteurs précisent bien que si les incitations financières sont utiles, elles ne sont pas suffisantes. Pour ce faire, il convient que l'administration puisse accompagner la démarche, notamment en faisant référence aux outils déjà existants en matière d'information, d'évaluation des risques professionnels, de diagnostic et de prévention de la pénibilité.

Recommandation n°1 : Organiser le volet pénibilité du DUER pour recenser les groupes homogènes d'exposition à la pénibilité et faciliter la déclaration de l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité. La cohérence de ces documents devra jouer un rôle décisif dans le cadre des contrôles et du traitement des recours amiables.

Recommandation n°2 : Elaborer le volet pénibilité du DUER en cohérence avec l'accord de branche étendu ou le référentiel professionnel homologué dès lors que ce document est appliqué par l'entreprise.

Recommandation n°3 : Mettre en place une incitation financière pour valoriser les entreprises impliquées dans la démarche de diagnostic (élaboration du volet pénibilité du DUER) et de prévention de la pénibilité (mise en œuvre d'un plan de prévention).

Recommandation n°4 : Mobiliser, via une instruction ministérielle, l'ensemble des administrations sociales (CARSAT, DIREECTE, INRS), pour accompagner les entreprises dans le cadre de leurs missions de prévention des risques professionnels, dans le diagnostic et la prévention de la pénibilité.

Expression de la CFDT

Mettre en place un volet spécifique à la pénibilité au sein du DUER est en soi une bonne chose, car cela donne du sens et de la cohérence à un document dont l'objet est d'avoir une cartographie de l'organisation du travail et du travail réel.
Cela permettrait de cibler les actions de prévention à mettre en œuvre pour limiter, voire supprimer l'exposition aux risques.

Pour la CFDT, il faudra être vigilant à ce que cette nouvelle fonction du DUER soit vraiment mise en œuvre afin que des actions de préventions soient réellement effectives au sein des entreprises en lien avec le CHSCT ou les délégués du personnel.
Pour la CFDT, il conviendrait d'être plus précis lors du renseignement du DUER sur les actions menées.
Pour la CFDT, établir un lien entre le DUER et les accords de branches étendus ou les référentiels professionnels donne du sens à la démarche.

La CFDT ne s'oppose pas à une aide pour les petites entreprises pour remplir le volet pénibilité au sein du DUER, d'autant plus si elle débouche sur des actions concrètes de prévention vers les salariés concernés et ne servent pas uniquement à payer des experts (lesquels ?) pour remplir les DUER. Un bilan sur cette recommandation de financement dans 3 à 5 ans serait nécessaire

La CFDT n'exclue pas la piste d'un financement via le « haut degré de solidarité » prévu dans le cadre de la mise en place des complémentaires santé.

Concernant le bonus-malus, il conviendrait de lui donner une orientation forte en termes d'actions de prévention auprès des salariés. Remplir le DUER n'est pas une action de prévention en soi, c'est une démarche qui ne peut être éligible au « bonus-malus ».

Mobiliser les administrations sociales compétentes (INRS, OPPBTP) permettrait d'éviter de créer de nouvelles lignes sur le sujet, et limiterait (sans l'empêcher) l'ouverture d'un marché de l'expertise qui peut se révéler comme un marché juteux, sans intérêt pour les salariés.

II- LA SECURISATION JURIDIQUE DU DISPOSITIF

Constats de la mission

Dans leurs feuilles de routes, les missions devaient aborder les questions d'accompagnement des branches dans l'élaboration des modes d'emplois ou référentiels, et de sécurisation juridique.

Ce qui en ressort, à la lecture du rapport, c'est que l'approche des facteurs est différenciée selon qu'ils puissent être évalués de manière individuelle (travail de nuit, équipes alternantes, milieu hyperbare et selon le cas la température ou le bruit) ou collective (contraintes physiques marquées) par l'employeur.

Pour les facteurs collectifs, le rapport préconise des accords de branches ou des référentiels professionnels qui permettraient de prendre en compte la diversité des secteurs professionnels au sein d'une même branche, tout en laissant la possibilité aux employeurs de définir les facteurs qu'ils jugent indispensable de préciser au sein de ces outils.

Plus clairement, si les employeurs le souhaitent, ils peuvent intégrer d'autres facteurs que les contraintes physiques marquées lors de l'élaboration des référentiels.
Une expertise, en amont, de ces référentiels devra être élaborée par l'INRS[ii] et l'OPPBTP[iii].

Ces référentiels professionnels et les accords de branches étendus devront faire l'objet d'une homologation par les ministères chargés du travail et des affaires sociales après avis du COCT[iv], qui a une gouvernance paritaire. L'objectif étant de sécuriser le dispositif tout en le rendant opposable.
Cela signifie que les employeurs qui auront utilisé les modes d'emplois ou référentiels homologués seront mieux protégés que les employeurs qui auront utilisés d'autres outils que ceux-là. De fait, ils ne seront pas assujettis aux majorations de retard de pénalités financières prévues par la loi.

Les rapporteurs estimant que cela devrait inciter les employeurs à s'inscrire dans le processus d'élaboration des référentiels professionnels ou des accords de branches étendus.

L'abaissement de l'action du contentieux du salarié est justifié par les rapporteurs du fait que l'appréciation de la situation suppose une certaine proximité temporelle. Le contentieux est possible par le salarié, à compter du 30 juin de l'année suivant (le 30 juin étant la date limite de communication du relevé de compte en application de l'article D4162-24[v]). Le rapport propose, également, de réduire le délai de contrôle par les caisses.

Des craintes ont été soulevées par les employeurs concernant le risque de contestation possible sur le terrain de l'obligation de résultat en matière de sécurité, notamment impliquant la faute inexcusable de l'employeur. Voire comme dans le cas de l'amiante du préjudice d'anxiété, partant du principe que l'employeur admet, au travers de l'envoi de la fiche d'exposition, que le salarié a été exposé à un ou plusieurs risques professionnels.
Même s'il est précisé que le législateur n'a pas entendu créer avec la fiche d'exposition, une présomption de manquement à l'obligation de sécurité de résultat, le risque de jurisprudence n'est pas à écarter.

Recommandation n°5 : Préciser dans la loi que des accords étendus ou des référentiels professionnels homologués par les ministères chargés du travail et des affaires sociales, après instruction de l'INRS ou de l'OPPBTP et après avis du COCT, peuvent déterminer l'exposition des travailleurs aux facteurs de pénibilité au regard des seuils précisés dans le décret, à partir de situations types d'exposition, faisant notamment référence aux postes occupés et aux mesures de protection collective et individuelle.

Recommandation n°6 : Préciser dans la loi qu'en cas de contentieux, l'employeur qui aura respecté les dispositions d'un accord de branche étendu ou d'un référentiel professionnel homologué par les ministères chargés du travail et des affaires sociales après instruction de l'INRS et de l'OPPBTP et après avis du COCT, ne pourra être redevable des majorations de retard ou pénalités financières prévues par les textes.

Recommandation n°7 : Réduire de trois à deux ans le délai de l'action contentieuse du salarié à partir du 30 juin suivant l'année d'exposition et de cinq à trois ans le délai de contrôle des caisses (modification législative).

Recommandation n°8 : Préciser dans la loi que la déclaration d'exposition ne peut constituer en elle-même une présomption de manquement à l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur.

Expression de la CFDT

En cela, la CFDT déplore que le rapport n'incite pas plus les branches professionnelles à aller à la négociation. Même s'il est fait régulièrement référence aux accords de branche étendus, il y a un risque fort à ce que nous nous dirigions vers des référentiels homologués.
Ce manque d'incitation à la négociation met à mal l'expression qui aurait pu être donnée aux partenaires sociaux de branche.

La CFDT regrette, toutefois, que le rapport ne fasse pas plus preuve d'ouverture concernant l'implication des IRP dans le cadre de l'élaboration des référentiels professionnels, favorisant ainsi l'expression des salariés sur l'organisation du travail et amorçant de cette manière, une approche concertée de la prévention.

Pour ce qui est d'une expertise des référentiels professionnels par des organismes sociaux œuvrant dans le domaine de la prévention avec un avis du COCT, cela va dans le sens voulu par la CFDT d'impliquer les partenaires sociaux sur le sujet au sein d'une instance à gouvernance paritaire.

Pour ce qui est de l'abaissement des délais de contentieux, la CFDT désapprouve que la sécurisation de l'employeur prévale sur celle du salarié à faire valoir ses droits.

La CFDT estime que la recommandation, qui fait état que la déclaration d'exposition ne peut constituer une présomption de manquement à l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur, est une attaque faite au droit du salarié de se défendre en cas de manquement de la part de l'employeur.

D'autant que les entreprises qui avaient mis en place des plans d'action ou des accords d'entreprise reconnaissant l'exposition à la pénibilité n'ont pas vu se développer le contentieux à ce sujet.

La CFDT refuse, sous prétexte de sécuriser le dispositif « pénibilité », que cela se fasse au détriment des droits des salariés en matière de santé.

Pour la CFDT, les employeurs auraient eu tout intérêt à se positionner sur le volet de la prévention afin de satisfaire à leur obligation de sécurité de résultat, ce qui aurait permis d'aborder les questions de l'organisation du travail, de l'information et de la formation, entre autres.

III- LA SIMPLIFICATION DU DISPOSITIF

Constats de la mission

Le rapport fait état d'une lourdeur administrative concernant l'établissement de la fiche d'exposition, notamment du fait d'une partie de son contenu qui doit renseigner la durée, les facteurs d'expositions et les mesures de prévention, ainsi que de sa déclaration auprès des caisses (CARSAT/CNAV/MSA).

Les employeurs font valoir qu'il y a une redondance de procédures. Le rapport préconise de simplifier la démarche en modifiant le contenu de la fiche d'exposition en précisant, uniquement une fois par an auprès des caisses, via le logiciel de paie :

- Les facteurs de pénibilité ;
- La période d'exposition du salarié.

Le rapport propose également que ce soit les caisses qui envoient les informations aux salariés concernés, et non plus l'employeur, comme cela était le cas auparavant.

Pour ce qui est des facteurs de pénibilité, le rapport souligne que ces précisions devraient simplifier leur évaluation, selon les propositions émises par les employeurs.

Facteurs

Environnement physique agressif

- Agents chimiques dangereux : suite à la consultation de juillet 2014, la mission, qui s'en est saisie, répond favorablement à certaines demandes, celles-ci concernent :

  L'exclusion des classes de dangers « toxicité aigües » ; o La fixation de la garantie d'exposition à 20% de la valeur limite d'exposition (VLEP) ; o La présentation différente des logigrammes (exécution logique d'un programme).

  Les émissions de poussières et de fumées sont bien couvertes par la rédaction actuelle.

- Activités exercées en milieu hyperbare : pas de modification.

- Bruit : la mission propose de passer de 80 à 81dB sous EPI d'une exposition ambiante de 85dB.

Certains rythmes de travail

- Travail de nuit et travail en équipes successives alternantes : il est expliqué dans le rapport que, si l'on veut éviter le cumul entre ces deux facteurs, un décalage des horaires devrait permettre d'éviter ce cumul.

  De plus, le rapport invite à préciser dans une circulaire que les temps d'astreinte sans intervention ne peuvent pas être considérés comme une période d'exposition au facteur de travail de nuit.

- Travail répétitif : la mission propose que deux situations soient maintenues : la rémunération à la pièce et la répétitivité induite par un process qui fixe un temps de cycle.

Contraintes physiques marquées

- Manutentions manuelles de charges : il semblerait que ce facteur pose un problème particulier d'évaluation des différentes actions (lever/porter – pousser/tirer – déplacement – cumul de manutention), la mission propose donc une approche globale de ce facteur :
  exposition à 120 jours de manutention caractérisée par : o Les 7.5T cumulés par jour ; o Soit au moins quarante levés /portés dans la journée ; o Soit quarante poussés/tirés dans la journée.

- Postures pénibles : pas de modification.

- Vibration mécaniques : pas de modification.

Toutefois, il est précisé que pour l'ensemble des contraintes physiques marquées, la solution la mieux adaptée est de procéder à une approche collective par référentiels professionnels et groupes homogènes d'exposition.

Il reste encore des points d'éclaircissement à apporter au dispositif :

- Le cas particulier des intérimaires ;
- Les absences longues, CDD sur un pic d'activité, port des EPI, expatriés, exposition sur une période limitée…

Enfin et contrairement à ce qui a pu être annoncé, **la mission n'a pas donné de suite favorable au report du dispositif**. Toutefois, elle souligne que la déclaration de l'exposition peut être réalisée jusqu'à janvier de l'année N+1.

Le rapport préconise que les CARSAT soient vigilantes dans la régulation du dispositif pour les intérimaires. Si, en régime de croisière, l'identification de la pénibilité pourra être réalisée en amont de la conclusion du contrat de mise à disposition, tel ne pourra pas être le cas pour les années 2015-2016.

Une souplesse de calendrier est donc demandée pour les populations de salariés intérimaires. Compte-tenu des difficultés de mise en œuvre, le rapport recommande que l'administration s'abstienne de tout contrôle spontané les deux premières années.

Recommandation n°9 : Faire évoluer la fiche d'exposition vers une déclaration à la CNAV/CARSAT/MSA via le logiciel de paie dans le cadre de la DADS/DSN, les informations relatives à l'exposition étant adressées au salarié et au service de santé au travail dans le cadre de l'envoi du relevé de compte par la CNAV/CARSAT/MSA (modification législative).

Recommandation n°10 : Revoir par décret ou préciser par circulaire, selon les cas, la définition de certains facteurs.

Recommandation n°11 : Consolider dans une doctrine administrative, au fil de la mise en œuvre du dispositif, les réponses aux questions déjà ouvertes et à celles que ne manqueront pas de susciter l'homologation des référentiels professionnels et leurs usages.

Recommandation n°12 : Compte-tenu des difficultés dans la mise en œuvre du dispositif, l'administration devra s'abstenir de tout contrôle spontané les deux premières années.

Expression de la CFDT

La CFDT conteste la modification de la fiche d'exposition qui est vidée de ses deux objectifs principaux, à savoir la traçabilité et la prévention. Cela aurait permis à l'ensemble des acteurs de la santé d'avoir les données des salariés exposés, ainsi que l'approche préventive mise en œuvre et qui aurait pu être valorisée pour le plus grand nombre.

La lourdeur administrative, dont fait état le rapport, pouvait être effectivement considérée lors du diagnostic de la pénibilité mais aucunement à l'établissement de la fiche d'exposition. Pour autant, concernant l'information au salarié, si cela ne change rien *in fine* pour lui, il est regrettable, une fois de plus, que l'on éloigne les échanges et le dialogue entre l'employeur et le salarié.

Concernant les évolutions des facteurs de risques, la CFDT s'inscrira pleinement dans la démarche de consultation qui sera initiée, afin de faire valoir les critères les plus justes pour les salariés exposés.

Concernant les points particuliers suscitant des interrogations (intérimaires, expatriés, absences longues…), la CFDT veillera à ce que les réponses soient dans l'intérêt des salariés concernés.

Si le rapport préconise que l'administration doit éviter les contrôles spontanés durant deux ans (auprès des entreprises de travail temporaire), cela ne signifie pas pour autant que si les choses n'avancent pas, il n'est pas possible d'en référer à qui de droit.

La CFDT sera vigilante pour que la Loi s'applique dans l'intérêt des salariés et dans les délais impartis en faisant la distinction entre salariés intérimaires, CDD et salariés en CDI.

IV- ANNONCES GOUVERNEMENTALES

Que dit la CFDT

Il est important de souligner que **le compte pénibilité n'est pas remis en cause** et continue de s'appliquer à l'ensemble des salariés, ce qui reste **une victoire de la CFDT**.

Sous couvert de simplification, le Gouvernement a baissé la garde sur le dispositif du compte personnel pénibilité (C3P). En effet, il semble que ce dernier se satisfasse des propositions émergeant du rapport, notamment pour ce qui concerne **la modification de la fiche d'exposition**, ce qui **pour la CFDT, ne va absolument pas dans le sens de la traçabilité de la prévention.**

La CFDT a toujours mis en avant que la fiche d'exposition était un outil permettant de mesurer l'exposition aux risques pour faire en sorte, *in fine*, que le moins de personnes possible soient concernées grâce à la prévention et aux équipements de protection. Cette modification la détourne de cet objectif.

Le Gouvernement valide l'idée d'une évaluation de l'exposition via les référentiels professionnels homologués ou les accords de branches étendus tout en soulignant que le rapport met *« un accent fort sur la prévention de la pénibilité, par une adaptation des outils et des organisations du travail ».*
La CFDT conteste cette analyse gouvernementale, car il n'y a rien dans le rapport qui incite au dialogue social dans l'entreprise de ce point de vue puisque toute légitimité du référentiel est laissée à la responsabilité de l'employeur.
La CFDT émet beaucoup de doute, quant à une volonté du patronat de s'inscrire dans une démarche de négociation de branche.

Pour autant, la CFDT défend le principe des accords de branches étendus ou référentiels professionnels homologués, notamment pour les TPE PME, car c'est un outil adapté au format de ces entreprises. Cependant, **ces référentiels ne doivent pas occulter la mesure individuelle** des expositions car il faut tenir compte de la polyvalence des salariés et de la réalité du terrain.

Le Gouvernement a annoncé que « *pour laisser aux organisations professionnelles le temps nécessaire à l'établissement, l'homologation et à l'appropriation de ces référentiels, l'entrée en vigueur des 6 facteurs de pénibilité restants sera fixée au 1er juillet 2016. Afin que ce décalage ne pénalise pas les salariés concernés en 2016, ceux-ci bénéficieront exceptionnellement pour le second semestre 2016 des points équivalant à une année entière* ».

La CFDT réfute cette lecture du rapport par le Gouvernement. Le rapport ne fait nulle part référence à un délai de 6 mois de l'entrée en vigueur des 6 facteurs de pénibilité restant, mais précise que si les modes d'emplois ne sont connus qu'à la mi-2016, cela ne posera **pas de problème de déclaration pour les salariés en CDI,** mais qu'il faudra **donner un peu plus de souplesse pour les salariés intérimaires et en CDD.** Quoi qu'il en soit, la CFDT sera vigilante durant cette période « transitoire » à ce que les salariés éligibles au titre de la pénibilité acquièrent le bon nombre de points.

Cependant, le fait que le rapport recommande à l'administration de s'abstenir de tout contrôle spontané durant les deux premières années a de quoi faire réagir la CFDT sur **un report « déguisé » du dispositif**. Si tel était le cas, ce serait un très **mauvais signal de la part du Gouvernement vers la CFDT et les salariés,** estimant que les employeurs ont déjà eu deux ans pour élaborer des référentiels.

Au travers de ce rapport, la CFDT fait le triste constat que le Gouvernement n'assume pas politiquement cette mesure de justice sociale qu'est la reconnaissance de la pénibilité. Ce rapport donne des gages au patronat sans avoir la moindre certitude que ce dernier s'inscrira bien dans la démarche du dispositif.

[i] Contraintes physiques marquées : manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques. [ii] INRS : Institut National de Recherche et de Sécurité. [iii] OPPBTP : Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics. [iv] COCT : Conseil d'Orientation sur les Conditions de Travail.

[v] Article D4162-24 **:**Chaque année, la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des travailleurs salariés enregistre sur le compte personnel de prévention de la pénibilité du salarié les points correspondant aux données déclarées par l'employeur au titre de l'année précédente sur la déclaration prévue à l'article L. 133-5-4 du code de la sécurité sociale ou dans les conditions prévues au III de l'article R. 4162-1. La caisse chargée de la liquidation des pensions de retraite du régime général, dans la circonscription de laquelle se trouve l'établissement, fait connaître au salarié par voie électronique, au plus tard le 30 juin, que l'information afférente à son compte est disponible sur un site dédié. A défaut, elle porte cette information à sa connaissance par lettre simple. a